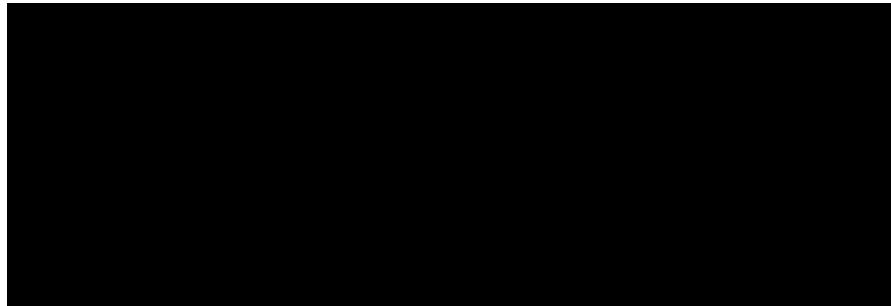


Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Q)

vom 26. Februar 2015

Zwischen



wird für die Tarifgebiete Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Unterwesergebiet und Nordwestliches Niedersachsen folgender **Tarifvertrag zur Qualifizierung** vereinbart:

Präambel

Die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ist ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb.

Die Tarifvertragsparteien setzen sich mit Blick auf die demografischen Herausforderungen und die Steigerung der Attraktivität der Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie gezielt dafür ein,

- Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen,
- Beschäftigte, die einen zusätzlichen Abschluss für die berufliche Entwicklung anstreben und
- Ausgebildete, die aufbauend auf ihrer Ausbildung einen weiteren Bildungsabschnitt nutzen wollen

in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern.

§ 1 - Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich der jeweiligen Manteltarifverträge. Ausgenommen sind die Auszubildenden.

§ 2 - Qualifizierung

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (Ziff. 1 bis 3), betrieblich zweckmäßige (Ziff. 4) sowie Persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen (Ziff. 5), die dazu dienen:

1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (**Erhaltungsqualifizierung**), oder
2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (**Anpassungsqualifizierung**), oder
3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (**Umqualifizierung**), oder
4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (**Entwicklungsqualifizierung**), oder
5. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Diese Qualifizierung ist zwar im Grundsatz dazu geeignet, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können; es besteht jedoch aufgrund der aktuellen Beschäftigungssituation kein betrieblicher Bedarf für derartige Weiterbildungsmaßnahmen (**Persönliche berufliche Weiterbildung**).

§ 3 - Feststellung des betrieblichen und persönlichen Qualifikationsbedarfs

1. Unterrichtung über Veränderungen

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gemäß § 92 a BetrVG einbringen.

2. Betrieblicher Qualifikationsbedarf

Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber festzustellen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei ist insbesondere die Sicherung und Förderung der Beschäftigung von an- und ungelernten Beschäftigten zu berücksichtigen.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

3. Persönlicher Qualifikationsbedarf

Hinsichtlich der Maßnahmen gemäß § 2 Ziff. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) soll der Betriebsrat mindestens einmal jährlich Weiterbildungswünsche der Beschäftigten ermitteln und diese dokumentieren.

4. Vorschläge des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen.

Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sachverständige hinzuziehen.

5. Qualifizierungsplan

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen auf Grundlage der Erkenntnisse von § 3 Ziff. 1 bis 4 einen jährlichen Qualifizierungsplan vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Dabei sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme und abschlussorientierte Weiterbildungen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbart werden.

Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigte und von Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeföhrten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.

§ 4 - Individuelle Qualifizierungsgespräche

1. Organisation durch die Betriebsparteien

Auf der Grundlage des gemäß § 3 festgestellten betrieblichen und persönlichen Qualifizierungsbedarfs bzw. des vereinbarten Qualifizierungsplans vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen.

Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden. Sie können auch im Rahmen anderer Personalgespräche (z. B. im Rahmen der Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung) geführt werden.

2. Persönliches Gespräch

In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, ob und welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht und wie dieser umgesetzt werden kann. Hierzu soll der Beschäftigte konkrete Vorschläge machen.

Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf anerkannt wird, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und ihre Durchführung vereinbart.

Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.

Wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf, die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen oder den Inhalt der Bildungsvereinbarung gemäß § 8 erzielt, gelten § 6 und § 7 Ziff. 1.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart. Eine evtl. daraus resultierende Maßnahme soll nach Möglichkeit vor Rückkehr durchgeführt werden.

§ 5 - Durchführung der Qualifizierung

1. Allgemeine Bestimmungen

Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden verbunden und können arbeitsplatznah („training on the job“) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Durchführungskosten der Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 1 bis 4 werden - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - vom Arbeitgeber getragen.

Die Durchführungskosten von Maßnahmen im Sinne von § 2 Ziff. 5 trägt - soweit sie nicht von Dritten übernommen werden - grundsätzlich der Beschäftigte.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. 1 bis 4 wird vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Beschäftigten in Textform bestätigt.

2. Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Betriebsrat und Arbeitgeber stellen verbindlich fest, welche Form der betrieblichen Qualifizierung gemäß § 2 vorliegt. Im Falle der Nichteinigung gilt § 7 Ziff. 2 entsprechend.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat regelmäßig - mindestens jährlich - über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen.

Arbeitgeber und Betriebsrat prüfen und unterstützen gemeinsam Anträge auf öffentliche Förderung, insbesondere solche gemäß § 81 ff. SGB III (WeGebAU).

3. Qualifizierungszeit

a) Betrieblich notwendige Qualifizierungen (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

Die erforderliche Qualifizierungszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Qualifizierungszeiten müssen nicht auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

b) Entwicklungsqualifizierungen (§ 2 Ziff. 4)

Von der erforderlichen Qualifizierungszeit sind grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit entsprechend a) und 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit einzubringen.

Einzelheiten hierzu regelt § 8 (Bildungsvereinbarung und persönliches Bildungskonto).

Von den Betriebsparteien soll in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Beschäftigten ein geringerer Eigenanteil festgelegt werden, wenn ein überwiegender betrieblicher Nutzen zu erwarten ist. Ebenso soll von den Betriebsparteien in begründeten Einzelfällen auf Verlangen des Arbeitgebers ein höherer Eigenanteil des Beschäftigten festgelegt werden, wenn kein überwiegend betrieblicher Nutzen zu erwarten ist.

Die nachstehend unter 1 c) bestimmten Regelungen zur Bildungsteilzeit, Ausscheidensvereinbarung und Förderung finden im Hinblick auf den Eigenanteil des Beschäftigten entsprechende Anwendung.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bildungsteilzeit

Die Teilnahme an Maßnahmen der Persönlichen beruflichen Weiterbildung findet außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Wege einer Bildungsvereinbarung gemäß § 8 können die Arbeitsvertragsparteien eine unbezahlte Freistellung (Teilzeit, ggf. mit monatlicher Aufzahlung) regeln oder eine aus einem Wertguthaben (teil-)bezahlte Freistellung vereinbaren (z. B. über verblockte Teilzeit).

Ausscheidensvereinbarung

Sofern dies durch die Art der Maßnahme der Persönlichen beruflichen Weiterbildung geboten ist, kann zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber eine Ausscheidensvereinbarung getroffen werden bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage auf dem vorherigen oder einem zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigte ein Vollzeitarbeitsplatz.

Förderung

Soweit sich die Betriebsparteien auf eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14 Ziff. 14.2 TV FlexÜ (neu) einigen, ist dort festzulegen, welcher Anteil der Quote gemäß § 12 Ziff. 12.1.1 TV FlexÜ (neu) für eine Förderung verwendet wird. Für den vereinbarten Zeitraum reduziert sich der Anspruch bzw. die Quote für Altersteilzeit entsprechend.

Der Gesamtwert dieser Förderung errechnet sich gem. § 12 Ziff. 12.3.2 Abs. 2 TV FlexÜ (neu): Für jeden 0,1 %-Punkt weniger Altersteilzeit unterhalb der Quote von 4 % sind 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes aufzuwenden.

Die Einzelheiten der Verteilung werden im Rahmen der Beratungen zu §§ 3 und 4 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erörtert und vereinbart.

§ 6 - Pflichten der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen.

Lehnt der Beschäftigte die Teilnahme an einer für ihn vereinbarten Qualifizierungsmaßnahme gem. § 2 Ziff. 1 bis 4 ohne wichtigen Grund ab, so kommen für ihn die Bestimmungen des § 3 Ziff. 5 ERA in der Folge (einmalig) nicht zur Anwendung. Im Übrigen gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt.

§ 7 - Konfliktregelung

1. Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (§ 4) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen.

a) Betrieblich notwendige Qualifizierung (§ 2 Ziff. 1 bis 3)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich notwendige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 1 bis 3 wird eine paritätische Kommission eingerichtet, der je zwei vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellte Betriebsangehörige angehören. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, so entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 3 Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

b) Entwicklungsqualifizierung (§ 2 Ziff. 4)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine betrieblich zweckmäßige Qualifizierung nach § 2 Ziff. 4 gilt Ziff. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 50 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 2 Jahren erreicht hat.

c) Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5)

Bei weiterhin bestehenden Streitigkeiten zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber aus diesem Tarifvertrag über eine Persönliche berufliche Weiterbildung (§ 2 Ziff. 5) gilt Ziff. 1 a) entsprechend, sofern eine Betriebsgröße von mehr als 200 Beschäftigten gegeben ist und der Beschäftigte eine Betriebszugehörigkeitszeit von mindestens 5 Jahren erreicht hat.

Eine streitige Entscheidung einer Einigungsstelle nach § 3 Tarifvertrag Schiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung ist in diesen Fällen ausgeschlossen, sofern festgestellt wird, dass der Beschäftigte eine Tätigkeit im Betrieb ausübt, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist.

Protokollnotiz zu § 7 Ziff. 1 c) TV Q:

1. Streitige Entscheidung möglich iSv. § 7 Ziff. 1 c) Abs. 2:

Im ersten Schritt Prüfung durch Paritätische Kommission; kann keine Einigung herbeigeführt werden, sind beiderseitige Organisationsvertreter hinzuzuziehen. Gelingt auch dann keine Einigung, so ist die Angelegenheit auf Antrag einer Betriebspartei der tariflichen Einigungsstelle vorzulegen. Diese prüft ihre Zuständigkeit, ob vom Beschäftigten eine Tätigkeit im Betrieb ausgeübt wird, die im besonderen betrieblichen Interesse liegt und ein angemessener Ersatz auf dem Arbeitsmarkt nicht rechtzeitig zu finden ist.

2. Prüfung gemäß Abs. 1:

Die tarifliche Einigungsstelle prüft vorrangig, ob die Qualifizierung iSv. § 2 Ziff. 5 TV Q im Grundsatz dazu geeignet ist, eine Tätigkeit im freistellenden Betrieb oder Unternehmen ausüben zu können.

Darüber hinaus prüft die tarifliche Einigungsstelle, ob betriebliche oder wirtschaftliche Gründe des Arbeitgebers vorliegen und in der Abwägung mit den Interessen der Beschäftigten überwiegen, um eine Ablehnung zu rechtfertigen.

2. Bei allen betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag tritt an die Stelle der gesetzlichen Einigungsstelle - nach Durchführung des tariflichen Vorverfahrens - die tarifliche Einigungsstelle gemäß § 3 Tarifvertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung.

§ 8 - Bildungsvereinbarung und Bildungskonto

Die Bedingungen, zu denen eine Weiterbildungsmaßnahme gemäß § 2 Ziff. 4 (Entwicklungsqualifizierung) und § 2 Ziff. 5 (Persönliche berufliche Weiterbildung) durchgeführt wird, sind in einer Bildungsvereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber zu beschreiben (Ziff. 1).

Für die Beschäftigten kann im Rahmen der Bildungsvereinbarung ein zweckgebundenes persönliches Bildungskonto errichtet werden (Ziff. 2). Damit wird über die Auflösung eines vorher gebildeten Wertguthabens des Beschäftigten eine (Teil)Vergütung der Bildungsfreistellung ermöglicht.

1. Bildungsvereinbarung

Einigen sich Arbeitgeber und Beschäftigter auf die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne von § 2 Ziff. 4 bzw. § 2 Ziff. 5, so ist eine Bildungsvereinbarung schriftlich abzuschließen.

In dieser Vereinbarung wird - soweit erforderlich - geregelt:

- Beginn und Dauer der gesamten Maßnahme einschließlich Art, Umfang und zeitlicher Lage der Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung,
- die Einrichtung und die Bedingungen eines Bildungskontos gem. Ziff. 2,
- Regelungen zur Entnahme von Wertguthaben des Bildungskontos zur Verstetigung des Einkommens während der Laufzeit der gesamten Bildungsvereinbarung,
- Freistellungszeiten auch ohne vorherige Ansparzeit und gegebenenfalls ein Abbauplan zur Tilgung von Zeitschulden,
- ratierlich monatliche Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung,
- eventuelle Maßnahmen der öffentlichen Förderung, insbesondere nach § 81 ff SGB III („WeGebAU“),
- eventuelle zusätzliche, freiwillige Leistungen des Arbeitgebers,
- die Bedingungen der Weiterbeschäftigung nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf seinem Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dies ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz,
- Verrechnung der Ansprüche aus den Landesgesetzen zur Weiterbildung, soweit rechtlich möglich,
- Fragen der Urlaubsgewährung und -verrechnung.

Die Gesamtdauer der Bildungsvereinbarung beträgt höchstens sieben Jahre.

Die Bildungsvereinbarung ist vor rechtsgültigem Abschluss dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben.

Der Beschäftigte hat vor Beginn der Freistellung den Nachweis der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme zu erbringen, andernfalls besteht kein Anspruch auf die Freistellung.

2. Bildungskonto (Wertguthaben)

Hierfür gelten folgende Regelungen:

In das - gemäß § 7d Abs. 1 SGB IV in Geld zu führende - Bildungskonto werden die in der Bildungsvereinbarung vereinbarten Ansparzeiten als Wertguthaben eingebucht.

Zusätzlich können auf Verlangen des Beschäftigten ganz oder teilweise Ansprüche auf zusätzliche Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung eingebracht werden.

Sofern betrieblich Arbeitszeitkonten oder Langzeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten in das Wertguthaben einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten, jedoch nicht mehr als 152 Stunden pro Jahr.

Die Arbeitsvertragsparteien können auch vereinbaren, dass ein Teil der Arbeitsleistung (bis zu 10 %), mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt entsprechend für eine erst spätere Verrechnung von Entgeltbestandteilen.

Die Kontobedingungen richten sich im Übrigen nach den Vorschriften für Wertguthaben gemäß §§ 7b ff. SGB IV einschließlich der Insolvenzsicherung und den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Bestimmungen.

Bei der Kontoführung ist sicherzustellen, dass die tarifliche Entgeltentwicklung nachvollzogen wird.

In welcher Höhe der Beschäftigte aus dem vorher gebildeten Wertguthaben weitervergütet wird, ergibt sich aus der getroffenen Vereinbarung.

Die Höhe des monatlichen Entgelts aus dem Wertguthaben ist bei einer vollständigen Freistellung jedenfalls so zu bemessen, dass dieses mindestens 70 % des zuletzt erzielten Monatsentgelts entspricht (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

3. Störfälle

Eine Auszahlung eines noch bestehenden Wertguthabens erfolgt nach Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ausnahmsweise in folgenden Fällen:

- bei Tod des Beschäftigten an einen anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß § 13 MTV,
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- bei einvernehmlicher vorzeitiger Beendigung der Bildungsfreistellungsvereinbarung oder fehlender Freistellung mangels Nachweises der verbindlichen Anmeldung zu der Bildungsmaßnahme gemäß Ziff. 1.

Bestehen Zeitschulden, so sind diese von den Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Vorschriften nachzuarbeiten. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Verrechnung mit Entgeltansprüchen.

Bei unvorhersehbaren Ereignissen (z.B. langandauernde Arbeitsunfähigkeit) ist die Bildungsvereinbarung ggf. anzupassen oder aufzulösen.

§ 9 - Sonderregelung für Ausgebildete

Für Ausgebildete, die nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden, gilt dieser Tarifvertrag mit der Maßgabe, dass die 5-Jahresfrist in § 7 Ziff.1 c) Abs. 1 entfällt.

Um vorübergehende Beschäftigungsprobleme zu überbrücken, können auch mit Auszubildenden, die nur befristet für ein Jahr übernommen werden, Qualifizierungsmaßnahmen bis zu einem Jahr mit anschließender Bedarfsprüfung für eine befristete Weiterbeschäftigung vereinbart werden.

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass diese Befristung einen eigenständigen sachlichen Befristungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG bzw. § 2 Ziff. 6 MTV darstellt.

§ 10 - Betriebsratslose Betriebe

In allen Fällen, in denen dieser Vertrag eine Einigung einschließlich Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und ein Betriebsrat im Betrieb nicht vorhanden ist, ist die Einigung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem herbeizuführen.

§ 11 - Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG weder eingeschränkt noch ausgeweitet und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des KSchG nicht verändert.

Unberührt bleibt bei aufwändigeren Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung der Arbeitsvertragsparteien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, für den Fall der Eigenkündigung des Beschäftigten eine Rückzahlungsverpflichtung (von Teilen) der Qualifikationskosten zu vereinbaren.

Die Rechte der Beschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz werden durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.

Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht betroffen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind oder über diese hinausgehen.

§ 12 - In-Kraft-Treten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. März 2015 in Kraft.

Er löst den Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 28. April 2006 / 01. September 2009 / 23. Mai 2012 ab.

Dieser Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 2019 gekündigt werden.

Hamburg, den 26. Februar 2015

